



# TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN NEW JERSEY: CONOZCA SUS DERECHOS

**¿Viene de otro estado para un trabajo estacional? ¿Vive en New Jersey todo el año?  
¿Tiene una visa H-2A? Sus derechos laborales dependen de su situación; esta guía puede  
ayudarlo a comprenderlos.**

New Jersey Department of Labor & Workforce Development (NJDOL) se compromete a ayudar y proteger a los trabajadores agrícolas en New Jersey, independientemente de su estado migratorio. Esta guía tiene información general que puede ayudarlo a comprender su posible elegibilidad para los beneficios y protecciones y cómo obtener ayuda.

NJDOL no compartirá ninguna información de una investigación con ninguna agencia federal de inmigración, a menos que esté legalmente obligado a compartirla. Los empleados de NJDOL no preguntan sobre el estado de inmigración o ciudadanía y sirven a todos los trabajadores independientemente de su estado migratorio.

## **Derechos laborales de NJ para trabajadores agrícolas:**

- Su pago por todas las horas trabajadas; el salario prometido por su empleador y no menos del salario mínimo agrícola estatal de \$10.44/hora a partir del 1/1/21, independientemente de si le pagan por día, semana o tarifa por pieza
- No hay deducciones ilegales de su pago; por ejemplo, herramientas rotas, vivienda o transporte
- A acumular y utilizar hasta 40 horas de licencia por enfermedad para cuidar de usted mismo o de un ser querido, incluido el COVID-19
- No puede ser despedido o castigado por tomarse un tiempo fuera del trabajo porque tiene o se cree que tiene COVID-19
- Si los emplea una contratista (crew leader), deben estar registradas, entregarle una copia de sus términos de empleo, pagar el seguro de la compensación del trabajador (o recibirla de la granja) y proporcionar un tránsito seguro en un vehículo registrado/asegurado
- Clasificación laboral correcta; a los trabajadores que se pagan fuera de nómina les puede negar derechos y beneficios

## **Presente una queja en [myworkrights.nj.gov](https://myworkrights.nj.gov) o llame al 609-292-2305:**

- Puede pedirle a una persona de confianza que lo ayude o presentar una queja en su nombre; el personal multilingüe de NJDOL puede ayudar
- Lleve un registro de las horas que trabajó, su pago y la información de contacto del empleador
- Envíe un correo electrónico con preguntas a [farms@dol.nj.gov](mailto:farms@dol.nj.gov); también puede pedirle a una persona de confianza que envíe un correo electrónico en su nombre
- NJDOL puede emitir sanciones y multas contra empleadores que no cumplan con la ley

## **Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted por reportar violaciones:**

Si bien NJDOL no puede garantizar que un trabajador no enfrentará represalias por contactarnos con una queja de normas laborales, sí aplicamos sanciones a los empleadores que toman represalias contra los empleados, incluido el despido o la degradación de un empleado, o a tomar alguna otra acción laboral adversa.

Según la ley federal, las represalias contra los trabajadores que afirman sus derechos son ilegales, lo que incluye alertar o amenazar con contactar a las autoridades de inmigración. Obtenga más información en [eoc.gov/fact-sheet-retaliation-based-exercise-workplace-rights-unlawful](https://eoc.gov/fact-sheet-retaliation-based-exercise-workplace-rights-unlawful).

## **La vivienda del empleador o contratista (crew leader) debe ser segura y saludable, según la ley federal:**

Bien construido y protegido del viento, la lluvia, la humedad del suelo y los riesgos de incendio • Áreas para dormir libres de alimañas, materia infecciosa/contagiosa • Habitaciones bien ventiladas, baños/cocinas limpias, pisos libres de suciedad/basura

**Para presentar una queja por violación de vivienda, llame al USDOL al 609-538-8310 (sur de NJ) o al 908-317-8611 (norte de NJ)**

## One-Stop Career Centers en New Jersey tienen servicios para trabajadores agrícolas migrantes:

- Haga una queja sobre las condiciones de trabajo en cualquier NJ One-Stop: encuentre la lista completa en [nj.gov/labor](http://nj.gov/labor). One-Stop Career Centers ayudan a los trabajadores agrícolas migrantes en su idioma nativo y proporcionan servicios de apoyo, incluida con la búsqueda de empleo y ayuda para la capacitación:
  - › **Condado de Atlantic:** 2 South Main Street, Pleasantville, NJ 08232
  - › **Condado de Cumberland:** 3322 College Drive, PO Box 1500, Vineland, NJ 08362
  - › **Condado de Gloucester:** 215 Crown Point Road, Thorofare, NJ 08086
  - › **Condado de Somerset:** 75 Veterans Memorial Drive East, Somerville, NJ 08876
- Escribe a [msfw@dol.nj.gov](mailto:msfw@dol.nj.gov) para asistencia; el personal puede reunirse con usted en un lugar conveniente

## Si usted es un trabajador H-2A, o trabaja en una granja con trabajadores H-2A, conozca sus derechos:

Un cartel titulado “Derechos de los empleados bajo el programa H-2A” debe estar en un lugar visible en cualquier granja que emplee trabajadores H-2A. Comuníquese con NJDOL si tiene alguna pregunta sobre estos derechos en [farms@dol.nj.gov](mailto:farms@dol.nj.gov) y nuestro personal lo ayudará y lo remitirá a USDOL si es necesario.

## Hay leyes estrictas de trabajo de jóvenes en New Jersey para todos los agricultores y trabajadores agrícolas:

Ningún menor de menos de 12 años puede realizar trabajos agrícolas y los trabajadores de 12 a 16 años solo pueden realizar ciertas tareas con un permiso agrícola especial por un horario semanal limitado. Los trabajadores menores de 18 años deben recibir un descanso de 30 minutos después de 5 horas continuas de trabajo.

## Puede ser elegible para beneficios y protecciones adicionales:

- **Ayuda si se lesiona en el trabajo:** obtenga más información sobre el seguro de la compensación de los trabajadores en [nj.gov/labor/wc/wc\\_index.html](http://nj.gov/labor/wc/wc_index.html) y consultar a un abogado de compensación laboral
- **Licencia por enfermedad pagada:** hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad según la ley de NJ (el empleador puede decidir proporcionar 40 horas por adelantado o el trabajador se acumula a 1 hora por 30 horas trabajadas – consulte [mysickdays.nj.gov](http://mysickdays.nj.gov)); y hasta 80 horas de licencia por enfermedad pagada de emergencia por COVID-19 según la ley federal (ver [dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions#104](http://dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions#104))
- **Permiso de emergencia para el cuidado de niños:** para cuidar a los niños si la escuela/cuidado de niños está cerrado debido a COVID-19, según la ley federal. Obtenga más información en [dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions#104](http://dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions#104)
- **Seguro de desempleo:** si pierde su trabajo u horas de trabajo por causas ajenas a su voluntad, incluidas ciertas situaciones de COVID-19; debe haber ganado una cierta cantidad y estar autorizado para trabajar en los EE.UU., obtenga más información en [myunemployment.nj.gov](http://myunemployment.nj.gov)
- **Seguro de licencia familiar y seguro de incapacidad temporal de NJ:** si no puede trabajar porque debe cuidar su propia enfermedad o la de un ser querido (incluido COVID-19) o lesiones, si quiere crear un vínculo con un nuevo hijo o recuperarse del embarazo/parto. Debe haber ganado una cierta cantidad para ser elegible, y la solicitud requiere un número de seguridad social válido. Obtenga más información sobre estos programas en [myleavebenefits.nj.gov](http://myleavebenefits.nj.gov)
- **Permiso familiar no remunerado con trabajo protegido:** para cuidar a un niño debido al cierre de la escuela COVID-19, cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave (incluido COVID-19) o crear un vínculo con un nuevo hijo; Obtenga más información sobre la Ley de Licencias Familiares de NJ en [njcivilrights.gov](http://njcivilrights.gov)

## El acoso sexual y la discriminación son contra la ley en Nueva Jersey:

- Es ilegal que su empleador mande la aceptación de los adelantos sexuales como una condición de su empleo o ascensos, o tomar represalias contra usted porque ha rechazado dichos adelantos sexuales. También es contra la ley que un empleador haga comentarios sexuales no deseados o lo trate de manera diferente según su género (incluido el embarazo), raza, nacionalidad, identidad de género y más. Esta ley es aplicada por la División de Derechos Civiles de NJ. Obtenga más información y presente una queja en [njcivilrights.gov](http://njcivilrights.gov).

## Recursos de Coronavirus / COVID-19:

Consulte [covid19.nj.gov](http://covid19.nj.gov) y [nj.gov/health/cd/topics/ncov.shtml](http://nj.gov/health/cd/topics/ncov.shtml) para obtener información importante sobre su salud.



NJ.GOV/LABOR